

BAB II (Agnis)Thp.3

by Agnis Jwita M.



Submission date: 13-Mar-2018 03:34AM (UTC-0700)

Submission ID: 929646357

File name: bab 2 agnis.docx (49.21K)

Word count: 3443

Character count: 22366

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009) disiplin kerja merupakan salah satu ukuran sebagai sarana dalam mensosialisasikan peraturan dari perusahaan yang disampaikan manajer kepada pegawai. Davis (Mankunegara, 2011) berpendapat disiplin kerja merupakan suatu usaha perusahaan dalam memberikan peraturan kepada para pegawainya. Hasibuan (2013) berpendapat kedisiplinan merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan".

Dari pendapat-pendapat di atas, disiplin merupakan kesadaran karyawan dalam menjalankan kewajibannya dan menjalankan tanggung jawab. Disiplin diperlukan bagi perusahaan dengan karyawan mentaati peraturan yang ada. Nitisemito (2010:36) berpendapat disiplin merupakan tingkah laku karyawan berdasarkan aturan yang dibuat perusahaan.

Disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat perusahaan dalam membuat peraturan standar dalam perusahaan (Davis & Newstrom, 1985). Gibson (dalam Hapsari, 1998) bahwa disiplin merupakan sebuah sanksi yang diberikan kepada pegawai atas kesalahan dari yang melanggar aturan. Disiplin merupakan aturan yang harus dilaksanakan karyawan dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan (Simamora, 2010).

Nitisemito (2010) berpendapat disiplin merupakan tingkat absensi dari karyawan, dimana karyawan mengikuti semua aturan yang dibuat perusahaan, hal ini

menunjukkan kedisiplinan dilaksanakan perusahaan untuk ditaati karyawannya. Disiplin kerja akan berdampak positif untuk perusahaan. Dengan disiplin karyawan diharapkan dapat mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin merupakan kewajiban dari karyawan untuk mentaati aturan perusahaan. Dengan disiplin dalam mentaati aturan yang dibuat menandakan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Siswanto (dalam Hapsari, 2011) disiplin adalah perilaku dalam mentaati peraturan yang dibuat dan karyawan dapat menjalankannya dan menerima dari akibat jika melanggarnya. Dari pendapat di atas diketahui, disiplin kerja merupakan usaha dari karyawan dalam mentaati aturan dalam menjalankan aturan perusahaan, dan merupakan sikap dari karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Harlie (2010) berdasar dari disiplin kerja sebagai berikut: (1) ketepatan waktu (2) absensi (3) ketepatan jam kerja (4) bekerja sesuai waktu kerja (5) mempunyai keterampilan kerja sesuai dengan bidang (6) semangat kerja yang tinggi (7) bersikap baik (8) mempunyai ide dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2012 : 194) disiplin yaitu :

1. Maksud Kemampuan

Yang diharapkan karyawan dalam bekerja menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

Dasar dari tujuan kemampuan diukur dengan :

- a. Ketepatan waktu dalam bekerja
- b. Tingkat absensi karyawan

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Tingkat kehati-hatian karyawan dalam melaksanakan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya diukur dengan :

- a. Tindakan disiplin dalam bekerja
- b. Memelihara peralatan kerja

3. Ketaatan pada peraturan yang ada

Karyawan dalam bekerja mengikuti aturan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Inti dari standar kerja adalah :

- a. Bertanggung jawab dalam bekerja
- b. Menjalankan tugasnya
- c. Ketepatan jam kerja

4. Mentaati peraturan

Dalam hal ini demi kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya, dengan inti :

- a. Ketaatan pegawai dalam aturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan

5. Etika Kerja

Etika diperlukan dalam lingkungan pekerjaan supaya karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, dapat diukur dengan :

- a. Sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

2

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentukbentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2011: 281) sebagai berikut: (1) disiplin preventif merupakan tindakan untuk mengarahkan karyawan untuk mengikuti peraturan yang sudah dibuat perusahaan. (2) disiplin korektif merupakan suatu tindakan memberikan sangsi bagi karyawan yang melanggar disiplin.

Aspek- aspek disiplin kerja menurut Siswanto dan Prijodarminto (Hapsari, 2011) antara lain:

a. Aspek terhadap aturan yang berlaku

Karyawan memahami dan mengerti aturan yang diberikan perusahaan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang baik jika karyawan mengerti akan peraturan dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Mematuhi peraturan

Dengan mengikuti aturan yang ada, dan karyawan bisa beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, dimana karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Pemberian hukuman

Penegakan disiplin dimaksudkan untuk mendidik karyawan untuk tidak melakukan kesalahan kembali.

Siswanto (2011) bahwa disiplin meliputi :

1. Ketepatan masuk kerja
2. Mengenakan pakaian yang sama saat bekerja
3. Hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kerja.
4. Hasil kerja yang baik
5. Tidak menyalahi aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.
6. Bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Helmi (1996) disiplin terdiri dari dalam pribadi karyawan dan orang yang bekerja dalam lingkungan yang sama/

1. Disiplin diri

Disiplin adalah usaha seseorang dalam menjalankan tugas. Disiplin diri menuntut Jaslin (dalam Helmi, 1996) merupakan kedisiplinan dari seorang karyawan dalam mentaati peraturan yang dibuat. Davis & Newstrom (2007) mengungkapkan bahwa pembentukan pribadi karyawan untuk mentaati peraturan yang dibuat perusahaan dengan tujuan perusahaan. Kedisiplinan pegawai akan tumbuh sesuai dengan pengawasan dari perusahaan. Dengan disiplin diri, diharapkan karyawan bertanggung jawab.

Disiplin dari karyawan sendiri sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin diharapkan karyawan menghormati diri sendiri maupun rekan sesama karyawan. Misalnya jika karyawan menjalankan tugas dari pimpinan tanpa diawasi. Diharapkan karyawan sadar dengan sendirinya yang menjadi tanggung jawabnya.

Kegunaan dengan adanya disiplin antara lain :

- a. Disiplin diri adalah merupakan harapan dari setiap perusahaan dimana perusahaan dapat memberikan reward atas prestasi yang diraih karyawan.
- b. Dengan disiplin merupakan reward kepada seseorang atas jasa dan untuk meningkatkan kepercayaan diri.
- c. *Appreciation of self-ability. This is based on the view that if the employee is able to perform the task, he is basically able to actualize his ability. That means he rewards his inherent potential and ability,* dengan artian bahwa

penghargaan didasarkan pada pandangan jika karyawan dapat laksanakan tugas, berarti karyawan mampu membuktikan bahwa mampu dalam bekerja.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok dapat tercapai antara karyawan dengan rekan kerjanya, dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam sebuah organisasi. Karyawan diharapkan mampu mengatur sikap sesuai dengan peraturan yang ada. Manajer bertanggungjawab atas suasana kerja dalam perusahaan tersebut. *In this effort, leaders try to make employees know and understand the applicable standards, because if employees do not know the standards they are expected to do, their behavior tends to be uncertain and misdirected.* Kedisiplinan akan lahir, tumbuh dan berkembang melalui peristiwa-peristiwa terhadap aturan-aturan yang terjadi di masyarakat. Dengan adanya aturan yang ada dalam suatu komunitas diharapkan dapat menegakan aturan melalui sebuah pengawasan yang dilakukan dalam pimpinan dalam sebuah organisasi (Davis & Newstrom, 2007).

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu factor dari dalam individu dan factor dari luar individu (Nitisemito, 2010). *Factors from within individuals include: personality, morale, intrinsic work motivation and job satisfaction. While factors outside the individual include: extrinsic work motivation, job satisfaction, leadership, work environment and disciplinary action given,* dengan arti lain faktor internal meliputi,: kepribadian, semangat kerja, motivasi serta kepuasan kerja. (Nitisemito, 2010).

Perilaku karyawan menentukan disiplin kerja. Dalam hasil penelitian Yuspratiwi (1990), ditemukan bahwa *locus of control internal* dimiliki oleh seseorang yang mampu untuk mengontrol waktu, fokus kerja dan memperlihatkan hasil kerja yang baik. *Personality will affect on how employees to leadership style boss, how employers treat employees will be assessed directly by employees.* gaya seseorang dalam bekerja, dalam artian disiplin kerja karyawan (Yuspratiwi, 1990). Jika seseorang memiliki semangat kerja yang optimal maka akan terwujud rasa setia, gembira, kerjasama, dan taat atau patuh pada peraturan suatu organisasi (Suharsih, 2001). Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dimana berasal dari luar individu berupa gaji yang cukup (Wexley & Yukl dalam Hapsari, 2011). Factor lainnya berupa kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana dapat dikatakan bahwa *employees are required to obey the rules, so also the leadership is expected to comply with applicable regulations.* Pimpinan yang taat akan menjadi contoh tauladan untuk diikuti karyawannya (Nitisemito, 2010).

Lingkungan merupakan salah satu yang mempengaruhi disiplin kerja. dimana lingkungan kerja dapat membangun suasana kultural dan social tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Lingkungan kerja dapat membentuk perilaku karyawan, termasuk perilaku tidak disiplin, juga memberikan tekanan bagaimana berhubungan dengan rekan dilingkungan kerja, kelompok organisasi, pekerjaan masyarakat, dimana hal ini dapat memicu pada suasana yang menimbulkan rangsangan sikap yang tidak patuh dan melanggar aturan serta menurunnya rasa tanggung jawab (Steers, 2003).

Upaya disiplin dalam bekerja dilakukan secara terus menerus, dimana diperlukan tindakan tegas dalam perilaku tidak disiplin untuk membangun disiplin

kerja. Perilaku tidak disiplin dilakukan perusahaan dengan memberikan sanksi agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama. (Nitiseito, 2010). Tindakan indisipliner yaitu positif dan negatif. Memberi nasihat untuk memperbaiki diri adalah salah satu tindakan positif, sedangkan tindakan disiplin yang negatif dilakukan dengan: *giving verbal warning, giving written warning, not being given a chance, fine, (a) at home temporarily, (b) demoted, (c) being dismissed*. Susunan dari perilaku disiplin negatif disusun atas dasar tingkat kesalahan yang dibuat (Ranupandojo dan Husnan, 2009).

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Malthis (2011) berpendapat motivasi merupakan keinginan dari tindakan yang akan dilakukan. Sedangkan Rivai (2009) berpendapat motivasi merupakan sikap atas nilai seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Drucker, motivasi sebagai dorongan atas keinginan seseorang Anoraga (2015). Motivasi merupakan dorongan dalam mengerjakan sesuatu dalam mencapai apa yang diinginkan. (Munandar, 2001).) Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan yang diinginkan Handoko, (2010: 252. Buhler, (2007:191) menyatakan motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melaskanakan pekerjaan. Keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik merupakan keinginan agar diberi pengakuan dari atasan atas hasil kerja (dalam Wardani, 2009: 4). *Motivation is the provision of the driving force that creates the excitement of one's work, so that they are willing to cooperate, work effectively and integrate with all their efforts to achieve satisfaction* (Hasibuan,2003). Menurut

Moskowitz, *motivation is generally defined as the initiative and direction of behavior and motivational lessons is actually a behavioral lesson* (Hasibuan, 2013: 95-96).

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

² Mangkunegara (2009: 166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut: (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (2) berani mengambil risiko (3) memiliki tujuan yang realistis (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut (5) memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja. McClelland's (1961) dalam teorinya yang dikutip dalam Brantas (2009:175), yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Dimensi motivasi Herzberg dalam buku Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene. Teori Herzberg merupakan teori paling cocok untuk digunakan dalam penelitian ini karena dalam faktor hygiene terdapat variabel gaji, sehingga cocok diterapkan dalam penelitian yang dilakukan di dalam perusahaan di mana para karyawan menerima gaji. Sedangkan dalam teori Maslow, tidak terdapat variabel gaji

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan upaya dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

⁵ Motivasi ini berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, yang pada prinsipnya didasarkan pada perbedaan tujuan, motif, dan kebutuhan masing-masing pegawai. Dengan munculnya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti yang diungkapkan oleh Herzberg, bahwa yang dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah *high motivation of work is the fulfillment of needs that belong to the class of motivational factors that include his own work, achievement, the possibility to develop, responsibility, progress in the position, and recognition* (Herzberg dalam Anoraga, 2006: 40).

Sedangkan konsep tentang motivasi yang diungkapkan McClelland, dalam mendorong tingkah laku ⁵ diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong. Kebutuhan pokok tersebut adalah sebagai berikut: *(a) need for achievement: is a need to achieve success. This need is closely related to the work, and directs the behavior on the effort to achieve certain accomplishments, (b) need for affiliation: is the need for warmth and support in relation to others. This necessity directs the behavior of having close relationships with others; (c) need for power: the need to dominate and influence others* (McClelland dalam As'ad, 2004:53).

Hal yang mempengaruhi adanya dorongan dalam bekerja: (a) keahlian yang dimiliki pegawai ; (b) adanya pengakuan atas hasil kerja dari pimpinan; (c) adanya penghargaan atas hasil kerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 194-195). Menurut Edwards yang dialihbahasakan ⁵ As'ad, (2004: 50-52), yang dapat mempengaruhi motivasi dalam diri sendiri adalah :

- (a) *achievement*: kebutuhan yang ⁵ mendorong individu untuk berbuat lebih baik untuk mencapai prestasi yang tinggi ;
- (b) *deference*: kebutuhan untuk mengikuti pendapat dan petunjuk yang diberikan oranglain, memuji orang lain dan beradaptasi dengan adat kebiasaan;
- (c) *order*: kebutuhan yang berhubungan dengan mengorganisasi secara rinci pada pekerjaannya dan melakukan kebiasaan dalam bekerja secara teratur;
- (d) *exhibition*: kebutuhan yang berusaha menjadi pusat perhatian. Hal ini terlihat dari tindakan dan cara bicara;
- (e) *autonomy*: kebutuhan yang tidak mau diperintah orang lain dan berusaha untuk mandiri;
- (f) *affiliation*: kebutuhan yang setia pada orang dilingkungannya dan berpartisipasi pada kelompok yang ada padanya;
- (g) *intraception*: kebutuhan yang peka pada perilaku orang lain;
- (h) *succorance*: kebutuhan untuk memperoleh kasih sayang, simpati dan bantuan dari orang lain;
- (i) *dominance*: kebutuhan yang membuat individu tetap pada pendapatnya juga ⁵ menasehati orang lain;
- (j) *abasement*: kebutuhan yang membuat seseorang merasa bersalah jika melakukan tindakan yang ⁵ tidak benar;
- (k) *nurturance*: kebutuhan untuk membantu orang lain yang dalam kesulitan dan simpati pada orang yang mengalami kesusahan;
- (l) *change*: kebutuhan yang tidak menyukai sesuatu yang ruti dikerjakan, senang pembaharuan dan bertemu dan ⁵ orang lain;

(m) *endurance*: kebutuhan yang membuat seseorang tetap bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai, tidak ingin terganggu apabila sedang bekerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Blau (1998), kepuasan kerja relevan terhadap penilaian prestasi, ini berarti:

1. Kepuasan kerja adalah : kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima ditempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefit*), insentif, atau pemberhentian.

2. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Seseorang bias saja merasa puas dengan dimensi satu, namun tidak puas dengan dimensi yang lain.

Jadi kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi/perasaan karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang ditandai dengan upah / imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:95) dalam penelitian Utomo (2010), “Kepuasan muncul dalam bekerja jika menerima hasil dari pekerjaan, adanya kenaikan jabatan dan berhubungan baik dengan sesama karyawan”. Adapun faktor-faktornya menurut Hasibuan (2003) yaitu:

(a). Komponen Gaji.

Gaji merupakan hasil kerja dari pegawai ditambah dengan tunjangan lain. Jika orang bekerja dengan keahlian yang dipunya maka akan mendapat gaji.

(b). Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan.

Alat bantu yang tersedia di tempat kerja.

(c). Promosi Karir.

Kenaikan jabatan merupakan jenjang penilaian atas hasil kerja yang lebih tinggi.

Beberapa ketentuannya :

- 1) Promosi adalah kepuasan karyawan akan hasil penilaian pimpinan atas hasil kerja.
- 2) Promosi, penempatan pegawai pada posisi baru dan dijadikan pengalamannya.
- 3) Promosi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

(d). Hubungan dengan Atasan.

Adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan akan memberikan ketenangan dalam bekerja.

(e). Hubungan dengan Rekan Kerja.

Adanya komunikasi yang baik dengan teman kerja, dapat membantu kelancaran pekerjaan.

Menurut Adji Suratman (2003 : 92), kepuasan kerja diperoleh dengan :

1. Upah : Upah merupakan hal penting yang diterima pegawai setelah bekerja
2. Pekerjaan : kesesuaian pekerjaan yang dilakukan sekarang
3. Kesempatan Promosi : puas setelah apa yang dikerjakan mendapat pengakuan dan adanya peningkatan karir.

4. Penyelia : Seperti halnya promosi, penyelia memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja.
5. Rekan Kerja (*the work group*): keharmonisan dengan teman satu pekerjaan.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 187), yang membuat karyawan puas, adanya pengakuan hasil kerja dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Kreitner dan Kinicki (1998), kepuasan dalam kerja diperoleh dengan adanya penerimaan hasil kerja, dapat berkomunikasi yang baik di tempat kerja. Jadi kepuasan kerja merupakan penerimaan akan hasil kerja, kenaikan jabatan, komunikasi yang baik dengan teman kerja, pimpinan. Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) : “Kepuasan akan pengakuan hasil kerja”. Karyawan yang puas akan bekerja lebih baik lagi di masa yang akan datang (Etzioni, 1964 : Gross & Etzioni :1985 dalam jurnal Cheri Ostroff yang berjudul *Hubungan antara kepuasan, sikap, dan kinerja : Sebuah Analisa Tingkat Organisasional*, 2003).

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) lima dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu terdiri atas :
 - a. Sikap terhadap pekerjaan : apakah individu merasa pekerjaan yang dilakukannya membuat dampak positif bagi dirinya.

b. Penilaian terhadap pekerjaan : pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja membuat ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga bekerja ditempat ia bekerja memberikan hal yang lebih bagi dia.

4

2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan. Hal ini berkaitan dengan :

- a. Penerimaan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan
- b. Penerimaan karyawan terhadap jaminan- jaminan yang diberikan oleh perusahaan

4

3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Hal ini terlihat dengan :

- a. Kepuasan pribadi atas pencapaian dalam mengerjakan tugas-tugasnya
- b. Menerima reward dari atasan atas hasil yang telah dicapainya

4

4. *Equity* (keadilan). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya. Hal ini berkaitan dengan promosi ditempat kerja atas pencapaian atau kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri.

- a. Promosi ditempat kerja, untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi
- b. Mendapatkan kesempatan yang sama, dalam satu tim untuk semua anggota untuk merasakan pelatihan dan pengembangan diri

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan :

- a. sikap karyawan, yang menggambarkan perasaan pribadinya terhadap lingkungan kerjanya.
- b. Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk bisa membuat dirinya lebih maju lagi.

2.4 Kinerja Karwayan

2.4.1 Defini Kinerja Karyawan

Mohammad Pabundu Tika (2006) menerangkan bahwa "*Performance is the result of job function (one's activity) or group in an organization that is influenced by various factors to achieve organizational goals in certain period of time*". Kinerja merupakan hasil kerja yang baik, atau usaha karyawan untuk bekerja lebih baik (Musaneff, 1991:89). Hasil kerja yang baik akan berdampak pada perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian pegawai atas hasil kerja yang baik (Tika, 2006:121). Yang

berkaitan dengan kinerja :” hasil kerja yang baik, prestasi kerja yang baik, pencapaian hasil kerja yang baik, (Tika, 2006:121).

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), kinerja yang baik dipengaruhi :

- 1) Adanya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, ”kemampuan diri sendiri, adanya pengetahuan, baik secara operasional dan teknis.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
Kesopanan pegawai dalam bekerja, dimana setiap karyawan mampu bekerja lebih baik.
- 3) Dorongan Perusahaan
Dorongan dari pimpinan perusahaan, untuk menambah keahlian, pengetahuan.

¹ Dari definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

¹ Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quetiont (IQ)* dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quetiont (EQ)*. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi, apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*Average, Superior, Very Superior, dan Gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman

hidup yang jelas. Berkaitan dengan faktor lingkungan, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Miner dalam Handayani (2013: 11) menyebutkan bahwa beberapa variabel yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan skor total yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan dengan indikator :

- a) Pemahaman dan penguasaan tugas,
- b) Kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas
- c) Kemampuan dan ketelitian dalam memecahkan masalah,
- d) Efisiensi waktu, tenaga dan biaya

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan dengan indikator :

- a) Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan
- b) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja dengan indikator :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- b) Ketepatan waktu dalam kehadiran
- c) Ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor

d. Kerjasama

Kerjasama diukur dengan indikator :

- a) Kemampuan bekerjasama di dalam dan diluar kelompok
- b) Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan
- c) Kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain.



BAB II (Agnis)Thp.3

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

elib.unikom.ac.id

Internet Source

5%

2

es.scribd.com

Internet Source

4%

3

pengertianmenurutahli.blogspot.com

Internet Source

4%

4

repository.usu.ac.id

Internet Source

3%

5

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 3%

Exclude bibliography

On